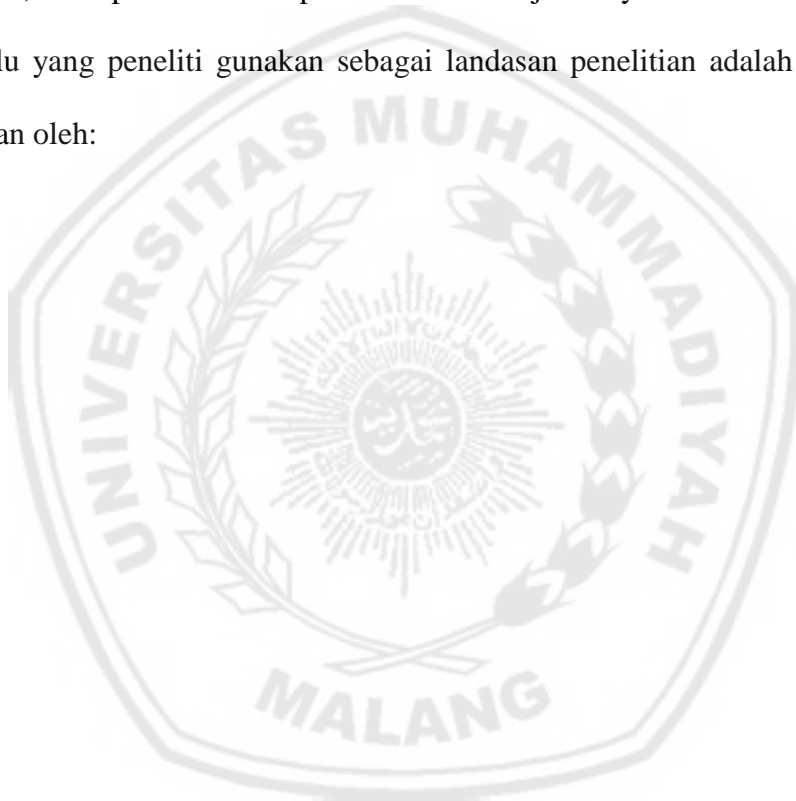


## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Penelitian Terdahulu**

Sebagai bahan referensi yang akan dijadikan peneliti sebagai acuan dalam pembuatan hipotesis. Berikut ini penelitian sebelumnya yang memiliki keterkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti, yaitu terkait dengan pelatihan karyawan, kompensasi dan produktivitas kerja karyawan. Beberapa penelitian terdahulu yang peneliti gunakan sebagai landasan penelitian adalah penelitian yang dilakukan oleh:



Tabel 2.1

## Hasil Penelitian Terdahulu

JUDUL	PENELITI	VARIABEL	METPEN	HASIL
“pengaruh pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Gorontalo”	Abdussamad (2014)	Kompensasi dan Produktivitas Kerja Karyawan	Uji t dan Uji Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1). Peningkatan produktivitas kerja melalui kompensasi pada PT. Asuransi Jiwasraya Gorontalo secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawainya ditunjukkan koefisien determinasi $r^2 = 0.512$ atau sebesar 51,2% dan sisanya 48,8% dipengaruhi oleh faktor lain; 2) Peningkatan produktivitas karyawan melalui kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan ditunjukkan oleh ( $t$ hitung = 6,061). Hal ditunjukkan oleh hasil regresi dimana nilai $\beta$ 0,578 Hasil ini menunjukkan bahwa dengan kebijakan pemberian kompensasi yang tepat dan diterima oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Gorontalo.
“Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mangutama Badung”	Dwijayanti dan Sagung (2015)	Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan	Uji T dan Uji Asumsi Klasik	kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja.
“Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Berkat Anugrah”	Setiawan dan Kartika (2014)	Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan	Uji F dan Regresi Linear Berganda	kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan CV. Berkat Anugrah perusahaan ini bergerak dalam perdagangan barang dan perlengkapan listrik

## **B. Landasan Teori**

### **1. Produktivitas Kerja**

#### **a. Pengertian Produktivitas**

Menurut Kusrianto dalam Edy Sutrisno (2012), mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efisien dan efektif.

Yuniarsi (2009:156) mengemukakan bahwa produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Oleh karena itu mengukur tingkat produktivitas tidaklah mudah, disamping banyaknya variabel yang harus diukur, juga alat ukur yang digunakannya sangat bervariasi.

#### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan**

menurut (Sumarsono Sonny, 2003) mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya Pendidikan, Ketrampilan, Disiplin, Motivasi, Sikap dan etika kerja, Gizi dan kesehatan, Tingkat penghasilan, Jaminan lingkungan dan iklim kerja, Hubungan industrial, Teknologi, Sarana produksi dan Manajemen dan kesempatan berprestasi. Semakin baik pemberian kompensasi dan semakin baik lingkungan kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan.

#### **c. Pengukuran Produktivitas Kerja**

Menurut Yuniarsih (2013:162) produktivitas dapat diukur dengan produktivitas fisik. Secara fisik produktivitas diukur secara kuantitatif seperti banyaknya keluaran (kuantitas), berat maupun panjang (kualitas) dan lamanya waktu.

Menurut Henry Simamora (2004: 612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu.

1. Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi output.

## **2. Kompensasi**

### **a. Pengertian Kompensasi**

Pemberian kompensasi sangat penting karena merupakan dorongan seorang menjadi karyawan selain itu kompensasi memiliki pengaruh yang besar terhadap semangat dan kegairahan kerja para karyawan. Dengan demikian, maka setiap perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang tetap sehingga dapat menopang tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Masalah kompensasi bukanlah masalah yang kompleks sehingga setiap perusahaan hendaknya mempunyai suatu pedoman bagaimana menetapkan kompensasi yang tepat dan adil. Menetapkan kompensasi minimum ini sangatlah penting, sebab bila penetapan kompensasi di bawah minimum maka dapat menyulitkan perusahaan. Misalnya, perusahaan tersebut akan di anggap melanggar hukum, tidak beretika, dan melanggar hak asasi manusia.

Menurut Panggabean (2004:75) Kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada pegawai secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi menurut Simamora dalam Supriyanto dan masyhuri (2010:85) kompensasi meliputi kembalian-kembalian finansial dan jasa dan tunjangan-tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Pengertian kompensasi menurut Dessler (2009:125) kompensasi adalah setiap imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Meskipun dalam praktiknya kinerja seseorang itu berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya, namun kompensasi yang

diberikan dengan bentuk uang atau barang adalah sarana untuk memenuhi kebutuhan mereka.

## **b. Jenis-Jenis Kompensasi**

Menurut Panggabean (2004:76) kompensasi dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu kompensasi financial dan kompensasi bukan financial.

### **1. Kompensasi Finansial**

Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

#### **a. Kompensasi Langsung**

##### **1. Gaji**

Gaji menurut panggabean (2004:77). adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan.

##### **2. Insentif/bonus**

Pengetian insentif menurut Panggabean (2004:77) merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standart yang ditentukan, dengan mengansumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.

Menurut Simamora dalam Kadarisman (2012:182) kompensasi insentif adalah program-program kompensasi yang mengaitkan bayaran dengan produktifitas.

#### **b. Kompensasi Tidak Langsung**

Menurut Panggabean (2004:77) merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarakan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan para karyawannya. Contohnya asuransi kesehatan, asuransi jiwa, tunjangan hari tua, dan tunjangan hari raya.

Menurut Dessler dalam Supryanto dan Masyhuri (2010:91) kompensasi tidak langsung yaitu semua pembayaran keuangan tidak langsung yang diterima seseorang untuk melanjutkan pekerjaan dengan perusahaan. Contohnya tunjangan keuangan, tunjangan hari raya, kesejahteraan tenaga kerja dan pelayanan kesehatan.

### **2. Kompensasi non Finansial**

Pengertian kompensasi non finansial Menurut Sutrisno (2011: 184) kompensasi non finansial adalah bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan selain dalam bentuk uang, tetapi dapat juga berbentuk materil atau benda.

Menurut Simamora (2006: 540) bahwa kompensasi non finansial terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri dan lingkungan psikologis dan fisik dimana orang itu bekerja.

### c. Tujuan Kompensasi

Tujuan kompensasi pada tiap-tiap perusahaan berbeda, hal ini tentunya tergantung pada kepentingan perusahaan. Tujuan kompensasi dapat dikatakan sebagai salah satu motivasi atau perangsang yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tujuan kompensasi menurut Hasibuan ( 2002 : 121 ) antara lain :

1. Ikatan Kerja Sama
2. Kepuasan Kerja.
3. Pengadaan Efektif.
4. Motivasi.
5. Stabilitas Karyawan.
6. Disiplin
7. Pengaruh Serikat Buruh.
8. Pengaruh Pemerintah.

### d. Sistem Kompensasi

Sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah :

1. Sistem waktu

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan.

2. Sistem hasil



Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi atau upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram.

### 3. Sistem borongan

Sistem borongan adalah suatu cara penguphan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakan.

## 3. Lingkungan Kerja

### a. Pengertian Lingkungan Kerja

menurut Sedaarmayanti (2001:21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

#### 1. Lingkungan kerja fisik dan non fisik

##### a. Lingkungan kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001:21), “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya :temperatur, kelembaban, sirkulasi udara,

pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sadarmayanti (2001:31), “Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”.

Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Alex Nitisemito (2000:171-173) Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Suryadi Perwiro Sentoso (2001:19-21) yang mengutip pernyataan Prof. Myon Woo Lee sang pencetus teori W dalam Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, bahwa pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu

mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.

#### **b. Indikator Lingkungan Kerja**

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa indikator yang diuraikan Sedarmayanti (2001:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja
3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Getaran mekanis di tempat kerja
7. Bau tidak sedap ditempat kerja
8. Tata warna di tempat kerja

9. Dekorasi di tempat kerja
10. Musik di tempat kerja
11. Keamanan di tempat kerja

Berikut ini akan diuraikan masing-masing faktor tersebut dikaitkan dengan kemampuan manusia, yaitu :

a. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada skhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu:

1. Cahaya langsung
2. Cahaya setengah langsung
3. Cahaya tidak langsung
4. Cahaya setengah tidak langsung

b. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat

menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

c. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

d. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut

telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan sukunya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

e. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu :

1. Lamanya kebisingan
2. Intensitas kebisingan
3. Frekwensi kebisingan

Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

f. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekwensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekwensi alam ini beresonansi dengan frekwensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal :

1. Konsentrasi bekerja
2. Datangnya kelelahan

Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap : mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain,lain.

g. Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

h. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat

dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

i. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

j. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

k. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

### **C. Hubungan Antara variable**

1. Hubungan Kompensasi dengan Produktivitas Kerja Karyawan



Kompensasi yang sesuai dengan beban kerja karyawan baik dari segi gaji, bonus, tunjangan hari raya, dan asuransi jiwa dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Menurut Supriyanto dan Masyhuri (2010:105) produktivitas karyawan sering kali sangat tergantung pada tingkat insentif yang diberikan oleh perusahaan, karena dengan pemberian insentif yang lebih tinggi atau besar pekerja mampu meningkatkan produktivitas kerjanya agar bekerja lebih giat dan lebih keras lagi. Jadi dapatlah disimpulkan bahwa pemberian insentif sebagai pendorong dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan, dimana para pekerja akan bekerja semaksimal mungkin untuk mencapai standar produksi yang ditetapkan oleh perusahaan sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat dan tujuan perusahaan tercapai. Hal tersebut dibuktikan dengan penelitian Abdussamad (2014) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

## 2. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan

Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Menurut Sutrisno (2011:101) ada tiga aspek utama yang perlu ditinjau dalam menjamin produktivitas yang tinggi yaitu aspek kemampuan manajemen tenaga kerja, aspek efisiensi tenaga kerja, dan aspek kondisi lingkungan pekerjaan. Hal tersebut dibuktikan dengan penelitian Suseno dan Miftahul (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

## 3. Hubungan Kompensasi dan Lingkungan kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan

Kompensasi yang sesuai dengan beban kerja karyawan baik dari segi gaji, bonus, tunjangan hari raya, dan asuransi jiwa dan Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan penelitian Yuliandari, dkk (2014) menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

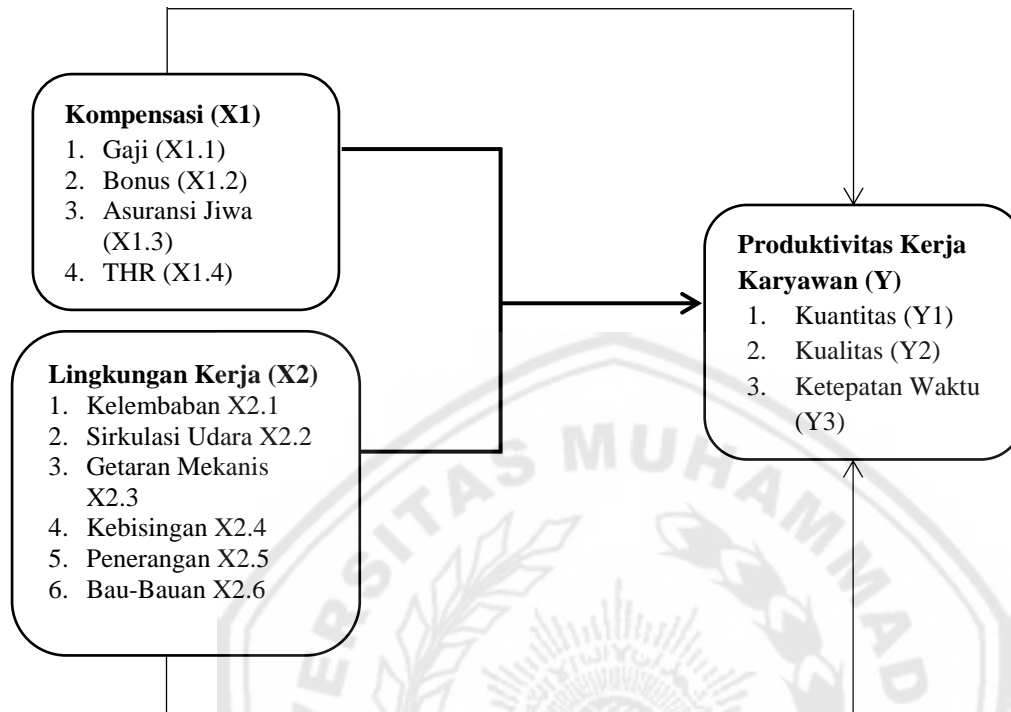
#### **D. Kerangka Pikir**

Penulis berpendapat bahwa produktivitas kerja karyawan (Y) sebagai variable terikat dapat di pengaruhi oleh variable bebas yaitu kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2) pada karyawan UD. So Kressh. Penelitian yang dilakukan Yuliandari, dkk (2014) menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan secara individu dari kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja, bersama-sama dari kompensasi terhadap produktivitas kerja, dan bersama-sama dari lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan apa yang telah dijabarkan pada teori sebelumnya, berikut ini merupakan kerangka pemikiran yang diajukan.

Gambar 2.1

### Hubungan antara Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap

#### Produktivitas Kerja Karyawan



Berdasarkan kerangka pemikiran diatas dijelaskan bahwa pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan adalah upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Kompensasi dapat terlaksanakan dengan maksimal jika unsur-unsur yang ada didalamnya bisa terpenuhi, antara lain gaji, bonus, asuransi jiwa, dan tunjangan hari raya, selain itu lingkungan kerja juga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan baik kebisingan di tempat kerja, getaran mekanis, penerangan, sirkulasi udara, kelembaban, bau-bauan. Lingkungan kerja yang kondusif serta kompensasi yang sesuai dengan kerja karyawan maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan baik kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu yang ditetapkan unit usaha.

## E. Hipotesis

Pengertian hipotesis menurut Sugiyono (2004) adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Hipotesis berfungsi sebagai pegangan sementara yang masih dibuktikan kebenarannya dan kenyataannya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yuliandari, dkk (2014) menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan secara individu dari kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja, bersama-sama dari kompensasi terhadap produktivitas kerja, dan bersama-sama dari lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja, didapatkan hasil hipotesis:

H1 : Diduga Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

H2 : Diduga Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

H3 : Diduga Kompensasi berpengaruh lebih kuat terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.